

産業構造変化と雇用改革

原 田 幸 裕

作新学院大学地域発展学部地域経済学科, 〒321-3295, 宇都宮市竹下町908

Change in Industrial Structure and Employment Innovation

Yukihiro, HARADA; Division of Economy, Faculty of Community Development,
Sakushin Gakuin University; Takeshita-machi 908, Utsunomiya/Japan, 321-3295.

〔目次〕

はじめに

1. 日本の雇用問題
 - (1) 少子高齢化による労働力減少
 - (2) 労働力需給のタイト化
 - (3) 労働力率の引き上げ
2. 海外諸国に見る働き方の多様化
 - (1) オランダ
 - (2) アメリカ
3. 日本でも進む就業形態の変化
 - (1) 労働に対する価値観の変化
 - (2) 就業形態の変化
4. 労働力供給対策
 - (1) 非正規労働の差別撤廃
 - (2) 性や年齢による差別禁止
 - (3) 若年者の教育・訓練

はじめに

90年代に入って雇用問題が大きくクローズアップされているが、その焦点は専ら中高年の余剰から来る失業問題である。しかし、21世紀に入ると人口や労働力が減少し、労働力不足になるという状況が目前に迫っている。

情報化やサービス化の進展など産業構造変化とともに労働需要はむしろ増加するのに対

し、労働力は若年者の減少や高齢者の引退増などで大幅に減少するためである。

こうした状況を打開するためには限られた労働資源を有効に活用すること、つまり労働力率を上げることが必要である。しかし、成熟社会にあつては労働に対する考え方が変化しており、今の雇用システムのままでは、若年者、女性、高齢者など労働力率上昇の余地がある人達がより多く労働市場に参入するに際しての障害が大きすぎる。

本稿ではこうした状況のなかで労働力率を上げるためにはどのような対応が必要かを就業形態の変化を中心にして検討したものである。

1. 日本の雇用問題

(1) 少子高齢化による労働力減少

日本ではここ数年の間に失業率が5%近くに上昇し失業者は300万人を超えるなど雇用問題が深刻化した。失業率の上昇はピークを越えたとは言うものの状況は依然厳しいことに変わりはない。しかしながら、21世紀にはこれとは逆の労働力不足が問題化する可能性が懸念されている。言うまでもなくその原因は少子高齢化によって労働力供給が確実に減少するからである。

1999年の日本の合計特殊出生率（一人の女性が生涯に生む子供の数）は1.34で、人口が維持されるためには2.1以上が必要とされるから、この状況が続けば、将来、人口が減少するのは確実である。国立社会保障・人口問題研究所の推計（低位推計）によれば日本の人口は2007年から減少し始め、2000年の1億2674万人が2025年には1億1748万人、2050年には9231万人になると見られている。一方、65歳以上の高齢者の割合は2000年の17%が2050年には35%へと急速に高まってゆく。それらに伴って日本の経済や社会を支えるための生産年齢人口、さらには労働力人口も減少に向う。既に労働力人口は2000年に前年より減少しており、今後、労働力供給の減少傾向は一層強まるだろう。^(注1)

少子化の原因として最も大きいのは高学歴化などによって女性が晩婚化、非婚化したことである。25～29歳女性の未婚率は1975年には21%であったが、85年には31%、95年には48%と半分近くに達している。さらには女性の有業率が高まるにつれ子供を何人も生むことが困難になったこともある。そのほか、教育費など子育てコストの高さや住宅の狭さが影響しているのも確かだろう。これらの少子化要因は簡単に解消されるものではなく、少子化は想定以上に進むかもしれない。その結果、若年人口は確実に減る。そのうえ、最近見られる若年者の就業意欲の低下がこれに輪をかけて若年労働力を減少させる。

(注1) 雇用政策研究会の「労働力需給の展望と課題」（1999年5月）によると、労働力人口は1998年の6793万人から2005年には6856万人、2010年には6736万人と見こんでいる。ここで、ベースとなる15歳以上人口については国立社会保障・人口問題研究所の中位予測を用いている。

日本の高齢者の労働力率は外国に比べると高いが、加齢とともに低下するのはやむをえない。男性の場合55～59歳の95%に対して60～64歳は74%、65歳以上は36%である（1999年、総務庁「労働力調査」）。15歳以上人口に占める65歳以上の高齢者の割合は低位推計では2000年の20%が2025年には32%、2050年には40%と今後急速に高まる。そうなれば全体の労働力率の低下は避けられない。もちろん、年金支給年齢の引き上げや雇用システムの変更など結果として高齢者の労働意欲を高める環境変化が進み、労働力率の低下を緩和する要因になるかも知れないが、それでも低下は避けられない。

このように少子高齢化は確実に労働力の供給減につながるだろう。

（2）労働力需給のタイト化

一方、労働力需要はどうか。企業のリストラに伴う雇用削減の動きは依然として衰えを見せないが、これは景気の回復とともに一段落し、いずれ雇用は拡大に転じよう。ただ今後数年間の経済成長率はせいぜい2%程度と見こまれ、情報化、サービス化による産業構造変化の影響を考え合わせても、労働力需要の伸び率は全体としては高くはなく、緩やかな拡大に止まるだろう。

産業構造の変化についてみると、情報化の進展は労働力需要にプラスとマイナスの両方の効果をもたらす。ひとつは企業競争の激化、効率化の要請などのもとで労働節約的な生産体制の変革が進み、雇用削減の要因となることだ。企業組織内では管理職を中心に職階の削減が進められ、既に中高年労働者のリストラ問題が深刻である。

他方、情報化の進展により新製品、新産業が生み出される。それを如実に示すのがアメリカのケースである。情報化の進展によってソフトウェア業、情報提供産業など情報関連産業が著しく成長したばかりでなく、情報通信技術を活用した新しいビジネスが続々と登場し、雇用を拡大させた。インターネットの急成長に伴う新しいサービスの登場や既存産業の業務内容の変化によってもたらされた雇用の創出はその例である。

また、経済のサービス化に伴う産業構造のサービス化は依然続くだろう。生活様式の変化や高齢化の進展などによって消費需要のサービスへのシフトが進むためだ。その中心は余暇分野、医療・福祉分野などだ。これとともに製造業の効率化によって吐き出された労働力はサービス部門に移ることになる。労働生産性の高い部門から低い部門へのウェイト移行は労働需要を押し上げる要因になる。

中期的には経済の拡大、サービス化の進展、新規産業の成長などの、雇用増加要因の方が、経済効率化による雇用減少要因を上回ると考えられる。もちろん長期的には人口減少の下で経済が停滞、縮小し、サービス経済化も限界に達すれば労働需要も減少に転じる可能性が大きい。

中期的に見る限り、労働供給が鈍化から減少に転じる一方、労働需要は増加するので、

労働需給はタイト化し労働不足現象もありうる。

同時に労働需要側ではむしろ部門別の需要のばらつきが問題である。現在でも情報関連部門や専門サービス、福祉サービスなどのサービス部門では労働力不足が目立つものの、製造業、建設業、既存サービス業などでは余剰が目立つ。労働省の雇用対策基本計画（第9次）によると、現在から2010年にかけて産業別には第3次産業のみが、サービス業、金融・保険・不動産、運輸・通信を中心に増えることになっており、第1次、第2次産業では大幅に減少する。また、職種別には単純事務や管理職種の余剰に対して専門・技術職の不足が著しい。中高年と若年者の間の過不足も目立つ。こうしたミスマッチの解決が大きな問題となる。

（3）労働力率の引き上げ

部門間のミスマッチの解決策は別にして、今後、中長期的な対応策としては、何より供給の側面が重要である。労働力供給の減少を緩和するために考えられる対策として労働力率の引き上げがある。その対象は外国人労働者を増やすという方法（単純労働については社会的コストの負担増懸念から実現困難）を別にすれば、高齢者、既婚女性である。また、近年、若年者に見られる労働力率の低下（潜在的失業増）を阻止することも必要だ。

男性高齢者の労働力率は先に見たように60歳代前半で74%、65歳以上で36%であるが、その比率は傾向的に低下気味である。しかしわが国の高齢者の労働意欲は潜在的に高く、就業形態など条件さえ整えばこれを押し上げることは可能だろう。日本型雇用システムの変更や年金受給年齢の引き上げはそれを促進する要因となろう。

日本の女性の労働力率はM字型供給曲線に示されるように30～44歳で欧米諸国と比べてかなり低い。その原因は女性が結婚、出産とともに仕事をやめるケースが多いことにある。日本の雇用システムの下では仕事と育児の両立は難しい。この点で欧米諸国の場合、既婚女性の雇用を支える仕組みが整備されており、既婚中年女性の労働力率は他の年齢層と比べてあまり差がない。最近では日本も仕事の継続を選ぶ女性が増えた結果、M字の底が上昇しつつあるが、その余波で今度は少子化が進んでいる。

今後労働力率の引き上げのカギを握る、これらの人々が無理なく労働市場に参加しうるためには、雇用システムの改革のもとで就業形態の多様化が重要な方策である。

高齢者についてはその能力を活用しやすい仕組みと仕事に見合った賃金制度を整える一方、労働意欲を仕事に結びつけるための働き方として、パートや派遣労働が望ましい。

既婚女性にとっては子育てと仕事の両立を可能にするような仕組みが必要である。育児のための社会インフラ整備も必要だがそれだけでは不十分だ。少子化を阻止しつつ、既婚女性が仕事を継続するには就業形態の多様化でその人の生活スタイルに合った働き方を可能にすることが必要だ。

若年者の場合、労働に対する意識の変化（3章でふれる）が進んでおり、それに対応した働き方として多様な就業形態が必要だ。同時に欧米に見られるように、未熟練労働者の失業対策としての教育・訓練が問題になるだろう。

2. 海外諸国に見る働き方の多様化

経済や社会の変化に伴い、世界的に就業形態の多様化が進んでいる。日本について考える前に、ここではオランダとアメリカの例を見ておこう。

(1) オランダ

就業形態の多様化が最も進んでおり、それが評価されている国としてオランダが有名である。雇用に占めるパートタイム雇用（週35時間以下労働）の割合は97年で38.3%（EUROSTAT 統計）と4割に近く、OECD 諸国のうち最も高い比率である。また、派遣労働の活発な国としても有名である。雇用に占める派遣労働（フルタイム労働換算）の割合は97年で4.2%と世界一高い。因みにアメリカは1%強、日本は0.6%である。

こうした多様化した就業形態は雇用拡大をもたらしたばかりでなく、現在ではオランダの生活スタイルと深く結びついており、国民生活の向上に資するものとして政策的にも促進が図られている。すなわち、夫婦がともに働く家庭の割合が80年代初めに10%であったのが90年代半ばには70%近くに達し、女性の社会進出意欲をみたすとともに、賃上げ抑制で増えなくなった夫の収入を補い家計収入を押し上げる役割を果たした。それを可能にしたのはパートタイム雇用の活用であった。

男女の役割分担を守るなど伝統的に保守的な考えをもつオランダの女性も60年代後半以降、高学歴化、出生率低下などで社会進出意欲が高まった。しかし、同時に母親、主婦としての役割を果たしたいという考えが強かったため、フルタイム労働は難しかった。一方、70年代にはサービス経済化の下でサービス産業の労働力不足が強まり、企業が既婚女性の活用を図ろうとするインセンティブを高める要因になった。そこで週3日、あるいは午前中だけ働くなどの形のパートタイム雇用の採用によって仕事と家事、育児を両立させることが可能となり、既婚女性の労働市場への参加が急速に進展した。こうして男女がともにフルタイムで働くダブルインカム型世帯ではなく、女性はパートタイムで働くという1.5稼ぎ型世帯が増えていった。

しかし、もともとオランダの雇用システムは他の欧州諸国と比べても決して柔軟とは言えないシステムであった。現在でも正規雇用者（正社員）については雇用保護が非常に強く解雇が難しいことで有名である。当初、雇用の多様化はそれを補完し雇用を拡大する制度として発展したという側面が強い。70年代末頃までのオランダでは高インフレ、高失業

率、低成長など「オランダ病」に苦しんでいた。80年代に入り、これを解決するための方策として賃金抑制やパートタイム雇用の増加などの雇用政策が政府、経営者、労働者の合意の下に進められた（82年の「ワッセナーの合意」がその出発点）。その際、パートタイム雇用などの非正規雇用と正規雇用の間で均等待遇を設定したことが有効であった。その結果、失業率は低下傾向をたどり90年代後半には失業率が3%まで下がった。こうしたオランダの雇用政策は「オランダモデル」として高い評価を受けており、かつての欧州の劣等生は今やEUの優等生となった。

現在、オランダ政府は新しい生活スタイルを目指して雇用の多様化を一層推進しようとしている。オランダ国民は西欧諸国民の中でもとりわけ家庭生活や自分の時間を大事にすることで知られるが、従来は男が仕事、女は家事、育児という役割分担がまかり通っていた。ちなみに1975年で既婚男性労働者の85%が家計における唯一の稼ぎ手であった。しかし、前述のように90年代半ばには70%近い家庭は夫婦が共に働いている。女性のパートタイム雇用が増えるばかりでなく、家事の分担のために男性がパートタイム雇用に移るといったケースも増えている。こうした変化は仕事も家事も夫婦で分担し、自由時間を生み出して生活を楽しむという新しい生活スタイルとして国民に歓迎されている。それは傾向的な出生率低下の歯止めともなり少子化対策にも寄与している。なお、オランダ国民に対するアンケートによると収入増よりも労働時間短縮を望む国民の方が多いという点で、収入増を選ぶ他のEU諸国と対照をなしている。

オランダは派遣労働の盛んな国でもあるが、その背景に若者が自分の能力を発揮でき、自分に合った仕事を見つけるために、種々の契約企業の中で多様な業務経験を積む過程として派遣労働を評価するという面もある。派遣労働はコスト抑制という企業のニーズのみでなく、労働側の生活充実の手段として活用されている。

（2）アメリカ

アメリカでは1980年代から90年代初めにかけてリストラによる雇用削減の動きが激化した。それも大企業のホワイトカラー層で目立ち、92年頃には失業したホワイトカラーは340万人に達した。その後の長期にわたる景気拡大の下で雇用が大幅に拡大し失業率が3%台に低下している現在の状況からは想像も出来ないくらいである。90年代半ば以降、情報関連産業の雇用が毎年6.5%増と全体（2.6%）の2倍以上の速さで増え、雇用拡大の中心となった。^{（注1）} このほか人材派遣業、医療・保健サービスでの雇用拡大が大きかった。

雇用回復の中で就業形態の多様化が著しく進んだ。ただ、アメリカではパートタイム雇

（注1） 米国商務省の調査によると、1994年から98年にかけて、アメリカのIT産業の雇用は28%、IT職業の雇用は22%増加したのに対し、非農業雇用は11%の増加に止まった

用者の全雇用者に占める比率は18%（週労働時間35時間未満，「アメリカ労働統計局」）と西欧諸国や日本に比べて低く，これらの国と違い傾向的な上昇も見られない。これは解雇など雇用に関する規制が少ないため，パートタイム雇用でなくフルタイム雇用の増減により雇用の調整が可能なが大きな理由である。このためパートタイム雇用の割合は長期的な景気拡大期に低下し不況期に上昇する。

アメリカで目立つのは非典型労働者の増加である。非典型労働者とはアメリカ労働統計局の定義によるもので，雇用形態と労務提供の方法による分け方である。典型労働者は直接雇用された企業の下で定められた作業スケジュールに従って労務提供する者，非典型労働者は人材派遣などの仲介者を通じて労働の配置が取り決められる者及び労働の場所・時間・内容が標準化されていない者とされる。

非典型労働者は90年代になって増加が著しいが，とくに独立契約社員（independent contractor）が増えている。これは企業内の特定の仕事に限って大きな責任を持つ業務委託契約を結ぶもので，自営業に近い形態である。情報関連の技術者のほか管理職も多く，97年には850万人に達する。これによって企業は雇用せずに優秀な人材をプロジェクトに参加させ，社員のように活用することが出来る。

また，派遣労働者は130万人（97年）で専門職，事務職，工場労働，役員の派遣など広く活用され，増加が著しい。このほか使用者の呼び出しに応じて短期間の労務を提供する呼び出し労働者（on-call worker）も増えている。

さらに非典型労働者の働く場所も情報通信技術の進展で在宅勤務（SOHO）が増えつつある。それは子育てや家事との両立を可能にし，自営業主という形で女性の就労率を高めることになった。アメリカの自営業者は1400万人といわれるがその3分の1が女性である。

アメリカにおいても男性と女性の家庭や仕事に対する役割意識が変化し，共働きが普通になった。その裏で新しい形の自営業を始めとする雇用の多様化が進展しているのである。

3. 日本でも進む就業形態の変化

（1）労働に対する価値観の変化

ここ数年，日本型雇用システムの変化とともに，国民の労働に対する考え方が大きく変化しつつある。戦後続いてきた長期雇用慣行，男性中心の雇用システムなどが崩れつつある。大企業でも，多くの人が定年まで一つの企業に勤めるのが普通であった時代が過ぎ，経済環境の変化の中で失業や転職が珍しくなくなった。能力・実績主義の採用が広まり年功での処遇が後退しつつある。

労働に対する意識変化という点で注目すべきは若年者の行動である。かつては大学を卒

業すればすぐ社会で定職に就いて働くのが当たり前であったが、文部省の調査では新規学卒者の就職率（99年）は60%まで低下、就職も進学もしていない者は20%にのぼる。就職難による部分が大きいが、それだけではない。近年、定職につかずフリーターとして働く若者が増えているが、その数は1997年で151万人に達している（「平成12年版労働白書」）。労働省の調査では、若者の離転職は多く、卒業に伴う就職後、3年目までに離職するものが高卒で5割、大学卒で3割にのぼる。また、転職を経験したことのある15～29歳の若者の割合は33%になっている。総務庁の「世界青年意識調査」では「一生一つの職場で働きつづけるべき」と考える若者は10%に過ぎず、「積極的に転職するほうがよい」22%、「不満があれば転職するほうがよい」21%、「転職することもやむをえない」46%と程度に差はあれ転職を肯定する若者が多い。15～24歳の若年失業者のうち自発的離職による失業の割合は40%にのぼる。総務庁の調査では15～24歳の若年層の転職者比率（99年9月～00年8月）は12.5%と前年を1.5%も上回った。若者にとって長期雇用慣行は過去のものになりつつある。

以上のような若年者の就業行動変化の背景には仕事の内容にこだわる若者の意識がある。日本労働機構の「失業構造の実態調査」では、再就職に際してこだわる条件として、若年では7割が「仕事の内容・職種」を挙げている。

若年者の労働意識の変化には、我慢することを知らない、親への依存を強め就業意欲が低下しているなどマイナス面もあるが、同時に豊かな社会の中での新しい労働観を示している。転職してでも自分のやりたい仕事を見つけ、能力を生かして人生をエンジョイするという新しい価値観の高まりとして評価すべきだろう。豊かな一生のためには、自分を犠牲にしていよいよ仕事を続けることがよいとばかりは言えない。産業構造の急速な変化が進むと見られる中で産業間の労働力調整を行なうには、転職などによる労働力の流動化、就業形態の多様化をはかることが必要だろう。若者の行動はそうした環境変化への適応を先取りしているのかもしれない。

高齢者の意識も変化を余儀なくされている。日本の高齢者の就業意欲は諸外国に比べて高い。60～64歳、65歳以上（ドイツ、フランスは65～69歳）の男子労働力率を比べると各々、日本の74%、36%に対し、アメリカ55%、17%、ドイツ30%、5%、フランス11%、4%である（「平成12年版海外労働白書」）。日本の高齢者就業率が高い理由として老後の不安、仕事生きがい、などがあげられる。こうした就業意欲の高さは今後もそう変わらないであろうことがいくつかのアンケート調査の結果などから窺われる。例えば日本労働研究機構の「中高年の働き方と生活設計に関する調査」では40～59歳男性のうち、何らかの形で60～64歳まで働きたいとする人は9割、65～69歳までが7割、70歳以上が3割に達する。年金受給年齢の段階的引き上げは高齢者就業意欲をさらに高める要因となる。

問題は高齢者の働く場所である。日本型雇用システムの下では働く意欲が高いにもかか

わらず能力を発揮しうる場は乏しかった。高齢者雇用に関して企業は、その体力、対応能力、使いにくさ、賃金の高さなどを理由に、積極的でない。しかし、能力・実績主義の採用、賃金カーブの平準化など雇用システムが変化するにつれ、賃金など処遇と年齢の切り離しが進み、高齢者も処遇に対する意識を変えざるを得ず、そうなれば企業にとってその活用が容易になるだろう。年金受給、金融資産保有などからみて今の高齢者の経済的状況は悪くない。高齢者にとって働く目的の大きな部分が生きがいだとすると、年齢、経験とともに高まる能力を発揮して自分に合った働き方を選べることで就業意欲を高める。収入の多寡が問題でなく NPO やボランティアに近い形でもよいかも知れないだろう。

なお、豊かな社会での働き方として、フルタイム雇用どころか生活時間のほとんどを仕事に使う会社人間的働き方が最早、時代にそぐわないものであることは言うまでもないが、男女の役割分担が見直される時代にあってはオランダのように、自分の自由になる時間を求めて男性がフルタイムからパートタイムへ移行することも不思議ではなくなるかも知れない。総理府の「国民生活に関する調査（97年）」の「仕事・職業に就いての意識」では女性や学生の場合、働く目的として「生きがいを見つけるため」が最も多い。仕事が人生で最重要ではなく、自己実現や生活をエンジョイすることが第一という意識は一段と強まろう。

（2）就業形態の変化

労働力構成の変化や労働意識の変化は就業形態（ワークスタイル）の変化を進める要因であるが、既に日本でも就業形態の多様化が進みつつある。

第一はパートタイム雇用の拡大である。「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」によると、わが国のパートタイム労働者（週35時間未満労働）の割合は1989年の13%から99年には22%に増えている。^{（注1）}

パートタイム労働者が増えた理由としては、まず、産業のサービス化がある。サービス産業は製造業に比較して日または週単位、季節による需要変動が大きく、これに対応しうる労働形態としてパートタイム労働が増えている。それは、卸小売業（コンビニの増加）、外食産業などパートタイマーを多く使う業種での増加による。情報関連サービス業の拡大もそれを推進するだろう。また、不況の中でコストダウンのために企業がフルタイム雇用よりパートタイム雇用を用いる面もある。

雇用者の側からは柔軟な働き方を求めるうえでパートタイム労働が選択されている。労

（注1） パートタイマーの比率については、総務庁の「就業構造基本調査」では18.8%（パート・アルバイト，1997年），「労働力特別調査」では22.5%（パート・アルバイト，2000年），OECD「Employment Outlook 1999」では23.6%（1998年）などとなっており，定義により差が見られる。

働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年)によるとパートタイム労働者がパートタイム労働を選ぶ理由(複数回答)として、「自分の都合のよい時間に働きたい」が55%、「勤務時間・日数を短くしたい」が24%と多く、自分の生活スタイルに合わせた働き方が求められていることがわかる。なお、OECDの調査(「Employment Outlook 1999」)によると日本の非自発的パートタイム労働者(フルタイム労働につけずやむを得ずパートで働く)の割合は男19%、女4%と、調査国平均(男22%、女4%)より低い。女性にとってパートタイム雇用はフルタイム雇用に比べて生活の余裕に寄与している結果、仕事と家庭の両立を求める人にとっては望ましい働き方として選ばれている。

第二に、派遣労働の増加である。労働省の「労働者派遣事業報告の集計結果」によると、派遣労働者の数は90年の51万人が98年には90万人に増加している。常用雇用換算では23万人から31万人(97年は34万人)に増加している。就業者全体に占める割合はまだ0.6%と少ないが、規制緩和とともにさらに増加する方向にある。

派遣労働増加の要因として、企業側からは、まず、正社員の休業の穴埋めや季節的需要変動に伴う臨時雇用の需要が増加、第二に情報処理など専門的業務の増加に伴ない、これを外注する代りに派遣社員の増加を求めるもの、第三にコストダウンのため正規社員の代りに派遣社員を使う場合の増加などがある。

労働者にとっては派遣労働は柔軟な働き方の一つとして求められていることがある。すなわち、自分の生活に合った職種、労働時間、働き場所などが見つけやすいこと、人間関係や残業などの煩わしい問題から逃れることが出来ることなどだ。労働省の「労働者派遣事業実態調査(97年調査)」によると、派遣労働者のうち、将来、正社員としての就業を望む者は24.3%に対して、今後も派遣労働を望む者が30.5%、いろいろな働き方を望む者が14.3%(男性に多い)を占める。自由な働き方として自発的に派遣労働を選ぶ者の方がはるかに多いようだ。さらに彼らは派遣労働のメリットとして、仕事の範囲や責任が明確、働きたい曜日・時間を選べる、仕事内容を選べる、能力・専門技術などを生かせる、会社への忠誠心を求められない、会社の人間関係に煩わされない、年齢制限なし、などを挙げる。このように、派遣労働は企業、労働者双方のニーズにより増加が続いている。

第三に、新しい自営業の増加である。日本の自営業の数は年々減少を続けている。1980年代半ばには非農林業自営業者は700万人いたが、最近では600万人を割り込んでいる。その主要因として倒産のほか新規企業の開業率低下によるところが大きい。「平成11年版労働白書」によると82~86年には3.5%あった新規企業の開業率は92~96年には2.2%に低下した。自営業の減少は雇用創出にとってマイナス要因になるとして問題にされている。

しかし、サービス化や情報化の進展に伴い、新しい労働形態としての自営業が出現しつつある。例えば、パソコンを使って在宅で業務を請け負うテレワークである。こうした在宅労働の中心は主婦であるが、これをネットワークで組織化する企業も現れている。アメ

リカで急増している独立契約社員もそうだ。高度な専門性を持つ独立請負業者として、企業と業務委託契約を結ぶ働き方である。企業にとっては経営の柔軟性を図るため非雇用で自営業者を活用する方が有利な場合も多い。働く側にとっては既存の企業や組織の中で縛られるより、専門性を生かして自分の裁量で働くことを好ましく思う人が増えている。

こうした動きの背景には、仕事に対する考え方や生活と仕事のバランスに対する考え方が多様化していることがある。個人の能力や好みによって働き方を選べるという点で、今はまだ少ないが新しい自営業の増える余地は大きい。そうなれば欧米で見られるように日本でも自営業の復活が可能かもしれない。

4. 労働力供給対策

このように労働に対する意識が変化する中で、労働力供給の減少に伴う問題を解決するためには、就業形態の多様化を進め、高齢者、既婚女性、若年者が働きやすい環境をつくる必要がある。共働き世帯が普通という社会への変化が進む中で労働力を増やすにはなお更である。しかし、それを妨げている障害はなお多い。とりわけ非正規労働の差別待遇、性・年齢による雇用差別、若年者の教育訓練・能力開発などへの取組みが課題だ。

(1) 非正規労働の差別撤廃

パートタイマーや派遣労働などの非正規労働者は日本では望ましくない就業形態とされ、雇用保障、賃金、労働条件などに関して正規労働者との格差が見られる。就業形態の多様化を図るには、そうした格差をなくし、労働人口の就業意欲を高める必要がある。

第一に、パートタイム労働の待遇改善である。日本ではパートタイマーの定義が欧米とは違い、短時間労働のほか低賃金の短期雇用に対しても用いられる（呼称パート）。そうしたこともあってパートタイム労働は好ましくない働き方と考えられている。この呼称パートの中には正規労働者と同じ仕事をしても賃金、労働条件において大きな格差がある者が多い。

パートタイム労働を欧米のように短時間労働と定義した場合、正規労働と同じ職務ならば同じ待遇（時間賃金、賞与、退職金、教育訓練など）にすべきであり、職務が異なる場合も均衡を考慮して処遇を考えるべきである。この点は労働省の「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」の指摘するところである。先に挙げたオランダの場合、パートタイム労働や臨時雇用などの非正規労働と正規労働との間で時間当たり賃金、解雇規制、社会保障などについて法的にも均等待遇を保証している。

第二に、有期雇用、派遣労働についても好ましくない働き方として異端視するのではなく正当な扱いをすべきである。99年に改正された労働者派遣法においても厳しい派遣期間の

上限規制（専門職以外は1年）が設けられている。これは正規労働に比べ弱い立場の派遣労働から正規労働への移行促進を狙うものだが、かえって派遣労働者の雇用を不安定にしているとの指摘が多い。派遣労働を柔軟な働き方と考え、自主的に選ぶ労働者が多いことは前に見たとおりだが、そうした労働者の意志を無視するものだろう。

第三に、社会保険における格差の是正が必要だ。雇用保険の適用条件が週20時間以上の勤務、年収90万円以上、1年以上の継続雇用となっており、非正規労働者にとっては適用が限られる。健康保険・厚生年金保険の適用はパートタイマーの場合、常用雇用、1日または1週の労働時間が正規雇用の4分の3以上かつ1カ月の労働日数が正規雇用の4分の3以上となっている。これまではこうした社会保険は正規雇用を前提にしてきたが、非正規雇用への適用条件を緩和することが必要だ。

第四に、税制などが原因になって生じる非正規労働の抑制を是正する必要がある。配偶者控除制度や年収130万円未満の主婦に対する公的年金の保険料免除は結果的に収入調整によって非正規労働者としての主婦の労働意欲を抑制する要因になる。こうした弊害をなくすには配偶者控除などをなくし、税制等を世帯ベースから個人ベースに変える必要がある。さらに、企業内の制度である配偶者手当支給に関して、配偶者の所得額による制限も同じような問題である。

第五にフリンジベネフィットの見直しである。社宅、保養施設、社内融資などの福利厚生は主に正規労働者のためのものであり、非正規労働者との待遇格差を拡大している。雇用の定着を目的としたこれらの制度は就業形態の多様化を妨げる要因になっていると考えられ、現金給付化などへの移行を含め見直す必要がある。

第六に、昇進、研修、訓練などの機会について正規労働者と非正規労働者との間で差が大きいので、できるだけ機会の平等化を図ることが必要である。

（2）性や年齢による差別禁止

労働についての男女間の差別、年齢差別はあちこちに見られる。この背景には、男は仕事、女は家庭という伝統的役割分担の考えの下で、女性の社会進出が軽視されていたこと、戦後の日本型雇用制度の下での年功序列制や定年制の存在が大きかったなどの事情がある。それらは、徐々に変化しつつあるものの依然問題は大きい。

女性労働については「男女雇用機会均等法」によって男女差別の禁止が図られているが、実態はなお差別が大きいといわれる。そこには出産、育児という問題が絡んでいる。女性労働力をフルに活用して行くためには、企業が能力主義を徹底し、採用、昇進、研修などで男女差別をしないことが必要だ。それは女性の就業意欲を高めるだろう。少子化対策の重要性を考えるならば、政府が育児などのコストをもっと負担することが必要だ。

高齢者（というより中高年者）の就業にとって大きな障害は企業の採用時における年齢

制限だ。ほとんどの企業が中途採用の年齢上限（35歳が一般的）を設けており中高年者の就職は難しい。また、若年者でも新卒採用には年齢制限が見られる。ところで、米国の年齢差別禁止法は同じ能力を持つ個人の間で年齢のみを理由とした退職を強制することを禁止している。ただしこの背景には労働市場における能力主義があり、年齢の如何を問わず仕事能力が劣る者を解雇することを妨げるものではない。

高齢者の雇用拡大に際して年齢制限をなくすことが必要だが、今のままの日本型雇用制度の下では実現が難しい。それは日本の年功序列制や定年制が米国のこうしたシステムとは相容れないものだからである。高齢者の雇用拡大のためには実績・能力に応じた賃金と柔軟な就業形態がベースとなる。それによって高齢者が体力・能力に合った無理のない働き方が可能となり、それに見合う賃金を得ることが可能となる。

このように、性や年齢による差別をなくし、雇用における公平性を高めることは、女性、高齢者などの就業意欲を高め、労働力率を上げるのに不可欠である。

（３）若年者の教育・訓練

若年者の労働意識や就業行動が変化し、労働力率が低下し始めている。成熟社会であるゆえに、経済的には親に依存し、働かずに自分の好きなように生きることも可能だろう。しかし、その結果、貴重な若年労働力が活かされないのでは将来の日本経済にとって大きな損失である。例えば働いても、定職に就かない（フリーター）、短期の離転職を繰り返すなどの結果、技能形成が行なわれず、いつまでも未熟練労働力に止まる者が増えると、本人の将来の経済基盤が不安定になることもさることながら日本経済の競争力低下につながりかねない。

まず、仕事の内容・職種にこだわるという点については、若者が職業に関する十分な情報や知識を持ち、自分の適性や能力を知って行動しているのかどうかの問題である。単にカッコいいから、安定していそうだからといった理由で職業を選ぶ傾向も見られるようだ。学校で仕事に対する理解を深めるための教育が不可欠であり、その一環としてインターンシップ（在学中の就業体験）の促進なども有効だろう。また、責任感など職業意識の形成に際しては家庭での教育が重視されるべきだろう。

いったん社会人となった後、再就職を目指す若年者に対して、新規開業支援を含め、再チャレンジの機会を増やすことも重要だ。転職が珍しくない社会にあつては、雇用の仕組みも能力主義が主流になると考えられる。若年者が能力を高めるためには社会人教育や企業外での能力開発機能の充実が必要であり、同時に新たな技能を身につけた者を正当に評価し活用する企業の人事システムが必要だ。

情報化の進展のなかでそれに対する適応力の高い若年者にとって、それを活用した職業に関する情報提供や教育の有効性が高まっている。

[参考文献]

1. 労働省編「平成11年版労働白書」 日本労働研究機構 1999年
2. 労働省編「平成12年版労働白書」 日本労働研究機構 2000年
3. 労働大臣官房国際労働課編「平成11年版海外労働白書」 日本労働研究機構 1999年
4. 労働大臣官房国際労働課編「平成12年版海外労働白書」 日本労働研究機構 2000年
5. 経済企画庁編「平成11年版国民生活白書」 大蔵省印刷局 1999年
6. 労働省職業安定局編「平成8年版図表労働者派遣事業」 雇用問題研究会 1997年
7. 菅原眞理子編著「ワークスタイル革命」 大蔵省印刷局 1994年
8. 長坂寿久「オランダモデル」 日本経済新聞社 2000年
9. 原田幸裕「雇用の柔軟化に向けて」 ISEIS レポート（社会基盤研究所）2000年
10. 原田幸裕，青木成樹，河野英子「欧米諸国における雇用創造」 ISEIS レポート（社会基盤研究所）1999年
11. 八代尚宏「雇用改革の時代」 中央公論社 1999年
12. 労働省編「雇用対策基本計画（第9次）」 大蔵省印刷局 2000年
13. 古郡軺子「非正規労働の経済分析」 東洋経済新報社 1997年
14. 米国商務省著・室田泰弘編訳「デジタル・エコノミー2000」 東洋経済新報社 2000年
15. 総務庁編「高齢化白書平成12年版」 大蔵省印刷局 2000年
16. Jelle Visser & Anton Hemerijck「A Dutch Miracle」 Amsterdam University Press 1997年
17. OECD「Employment Outlook 1999」 OECD 1999年
18. 「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」 2000年
19. 雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」 1999年
20. 国立社会保障・人口問題研究所編「日本の将来推計人口（平成9年1月推計）」 厚生統計協会 1997年